

身体拘束等の適正化のための指針

合同会社ヒカリクリエイティブ
就労継続支援A型事業所 ヒカリオフィス

1. 基本的な考え方

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」には、障害者の身体に外傷が生じ、もしくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束することを虐待と位置づけ、何人も障害者を虐待してはならないことを謳っています。身体拘束は、利用者の生活の自由を制限することであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。法人では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく、職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、身体拘束廃止に向けた意識をもち、身体拘束をしない支援を実施に努めます。また、「身体拘束等の廃止」が最終目的ではなく「人としての尊厳」「自立支援」といった観点でとらえ、個別に対応した支援を重視したサービス提供の質の向上をめざし、その結果として身体拘束等の廃止に繋げることとします。

2. 身体拘束等の廃止に向けての基本方針

(1) 身体拘束等の原則禁止

サービス提供にあたっては、当該利用者又は他の利用者などの生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他の利用者の行動を制限する行為を禁止しています。

(2) 身体拘束の対象となる具体的な行為

- ・車いすやベット等に縛り付ける。
- ・手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋をつける。
- ・行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ・支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ・行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ・自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

(3) 身体拘束がもたらす多くの弊害

身体拘束は、何よりも本人の尊厳を侵害することです。そして、身体拘束を行うことで多くの弊害をもたらします。それは、関節の拘縮や筋力や心肺機能、身体的能力の低下、褥瘡の発生等の身体的弊害、意思に反して行動を抑制されることによる不安や怒り、あきらめ、屈辱といった精神的な弊害があります。このことは、家族にも大きな精神的負担をかけるとともに、職員等は自らの支援に自信が持てなくなり、モチベーションの低下や支援技術の低下を招くなどの悪循環を引き起こすこととなります。

身体拘束廃止を実現していくためには、支援にあたる職員のみならず事業所の責任者、職員全体や利用者の家族等が、身体拘束の弊害を正確に認識することが必要です。

3. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

(1) 基本的な考え方

本人または他の利用者の生命又は身体を保護するための措置として、緊急やむを得ず身体拘束を行う場合は、身体拘束適正化委員会を中心に十分に検討を行い、身体拘束による心身の損害よりも、拘束をしないリスクの方が高い場合で、切迫性・非代替性・一時性の3要件の全てを満たした場合のみ、本人や家族への説明・同意を得て行うようにします。また、身体拘束を行った場合は、できるだけ早期に拘束を解除すべく努力します。要件にあてはまるのが、身体拘束を行うことを合理化するわけではないことをしっかりと認識し、より利用者一人ひとりの行動を制限しない方法で可能な選択肢を常に模索していきます。

(2) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

①切迫性：

切迫性の判断を行う場合は、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要となる程度まで利用者本人等の生命または、身体が危険にさらされる可能性が高いことを、確認する必要があります。

②非代替性：

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命または身体の保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要があります。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要があります。

③一時性：

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。一時性を判断する場合には、本人の状態像等に応じてできるだけ短い時間に限られたものとします。

※身体拘束を行う場合には、以上3つの要件をすべて満たすことが必要です。

(3) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

① 組織による決定と個別支援計画への記載

やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定します。この場合、管理者、サービス管理責任者、サービス提供責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席します。また、必要に応じて相談支援専門員等の同席も検討します。身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものとし、利用者一人ひとりのニーズに応じた個別の支援を検討していきます。

② 本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、同意を得ます。

③ 行政や関係機関への相談、報告

行動制限・身体拘束する場合、市町村の障害者虐待防止センター等、行政に相談・報告して、行動制限・身体拘束も含めた支援についての理解を得るだけでなく、行政側も支援困難な事例に取り組んでいる実態を把握できることとなります。行動障害のある利用者支援の中で、一事業所だけで抱え込まないで、関係する機関と連携することで支援について様々な視点からのアドバイスや情報も受けながら、組織的な取り組みにしていきます。

④ 必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を必ず記録します。

4. 身体拘束等廃止に向けて5つの方針

身体拘束を廃止することは決して容易ではありません。職員だけでなく、事業所あるいは法人全体が、そして本人やその家族も含め全員が強い意志をもって取り組むことが何よりも大事です。身体拘束廃止に向けて、まず以下の5つの方針を参考にし、取り組んでいきます。

表 1-3 引用) 厚生労働省 「身体拘束ゼロへの手引き」

- ① トップが決意し、施設や病院が一丸となって取り組む。組織のトップである施設長や病院長、そして看護・介護部長等の責任者が「身体拘束廃止」を決意し、現場をバックアップする方針を徹底することがまず重要である。
- ② みんなで議論し、共通の意識を持つ。この問題は、個人それぞれの意識の問題でもある。身体拘束の弊害をしっかりと認識し、どうすれば廃止できるかを、トップも含めてスタッフ間で十分に議論し、みんなで問題意識を共有していく努力が求められる。その際には「利用者中心」で考えることを忘れてはいけない。家族へも十分な説明を行い、理解と協力を得なければならない。
- ③ まず、身体拘束を必要としない状態の実現を目指す。個々の高齢者についても一度心身の状態を正確にアセスメントし、身体拘束を必要としない状態をつくりだす方向を追求していくことが重要である。問題行動がある場合も、そこにはなんらかの原因があるのであり、その原因を探り、取り除くことが大切である。
- ④ 事故の起きない環境を整備し、柔軟な応援体制を確保する。転倒や転落などの事故が起きにくい環境づくり、スタッフ全員で助け合える体制づくりをする必要がある。
- ⑤ 常に代替的な方法を考え、身体拘束するケースは極めて限定的に。「仕方がない」「どうしようもない」とみなされて拘束されている人はいないか、拘束されている人については「なぜ拘束をされているのか」を考え、まずいかに拘束を解除するかを検討することから始める必要がある。問題の検討もなく「漫然」と拘束している場合は直ちに拘束を解除する。また、困難が伴う場合であっても、ケアの方法の改善や環境の整備など創意工夫を重ね、解除を実行する。

5. 身体拘束適正化委員会の実施

(1) 委員会の設置及びその目的

身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を設置し、定期的を開催するとともにその結果について、職員に周知徹底を図ることを目的とする。

(2) 委員会の開催及び実施

委員会は以下の項目について年1回以上に開催し協議します。

- ① 身体拘束等についての報告を整備するための様式整備
- ② 身体拘束の発生ごとにその状況、背景などが記録されたものを、①の様式に従い報告を受ける
- ③ 身体拘束適正化委員会において、②により報告された事例を集計し、分析
- ④ 事例の分析にあたっては、発生原因や結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討する
- ⑤ 報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底する
- ⑥ 適正化策を講じた後に、その効果について検証する
- ⑦ その他必要のある時

(3) 身体拘束適正化委員会の構成

委員会の構成は、次の職にあるもので構成します。

- ① 管理者
- ② サービス管理責任者
- ③ 支援員
- ④ 第三者委員
- ⑤ その他、管理者が必要と認める者

※委員会の責任者は委員長とし、当日参加可能な委員で構成する。

(4) 身体拘束廃止・改善のための職員研修

法人では、従事者に対し身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施します。

① 研修の実施

- ・ 身体拘束適正化のための研修を年1回以上開催する。開催は5月を基本とします。
- ・ 新規採用職員がある場合は、入職時に身体拘束適正化のための研修を行います。

② 研修の内容

身体拘束適正化のための基礎的な内容として、適切な知識を普及・啓発します。

③ 研修の記録

研修の実施後、参加者に対しそれぞれ記録の作成を求めます。

当日参加できなかった者については、配布した資料を読み込んだ上、記録の作成を求めます。

6. この指針の閲覧について

法人での身体拘束廃止に関する指針は、求めに応じていつでも施設内にて閲覧できるようにします。

また、合同会社ヒカリクリエイティブのホームページにも公表し、いつでも利用者が自由に閲覧できるようにします。

この指針は、令和4年12月1日より施行する。